

Frequently Asked Questions zum GAV Personalverleih

Version vom 13.3.2013

Neu in der Version vom 13.3.2013

Geltungsbereich

Wer ist dem GAV Personalverleih unterstellt und wer nicht?

swissstaffing-Mitglieder, die Personal verleihen, sind dem GAV Personalverleih alle unterstellt – unabhängig der Grösse bzw. Lohnsumme, die sie erwirtschaften. Nicht-Mitglieder sind dem GAV unterstellt, sofern sie eine Jahreslohnsumme von mindestens 1,2 Mio. Franken erzielen (mitsamt allfälliger Zweigniederlassungen). Berücksichtigt wird die Gesamtlohnsumme aller verliehenen Mitarbeiter unabhängig der Lohnhöhe eines einzelnen Mitarbeiters. Kleinere Personaldienstleister können sich freiwillig dem GAV Personalverleih unterstellen.

Die drei im betrieblichen Geltungsbereich (Art. 2) genannten Bedingungen müssen kumulativ erfüllt sein. Es sind dies:

- Inhaber einer kantonalen oder eidgenössischen Arbeitsverleihbewilligung
- Unfallversichert bei der Suva, in der Klasse 70 C
- Lohnsumme von mindestens 1,2 Mio. Franken (für Nicht-Mitglieder von swissstaffing)

Sind Liechtensteinische Personalverleiher beim Verleih in die Schweiz dem GAV Personalverleih unterstellt?

Ja. Die „Gegenrechtsvereinbarung zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und dem Fürstentum Liechtenstein über die grenzüberschreitende Vermittlungs- und Verleihtätigkeit“ schreibt vor, dass das nationale Recht der Vertragsstaaten – insbesondere hinsichtlich der Einhaltung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen – beim grenzüberschreitenden Verleih vorbehalten bleibt.

Unterstehen Non-Profit-Organisationen / Institutionen der Arbeitsintegration o.ä. mit Verleihtätigkeit dem GAV?

tempservice****

GAV Personlaverleih

info@temp**service**.ch
www.temp**service**.ch

temptraining****

Weiterbildung

Stettbachstrasse 10
8600 Dübendorf
Tel. 044 388 95 30
Fax 044 388 95 49

tempcare****

Sozialfonds

Römerstrasse 18
8402 Winterthur
Tel. 052 266 02 22
Fax 052 266 02 02

tempcontrol****

Vollzug

Weltpoststrasse 20
3000 Bern 15
Tel. 031 350 22 16
Fax 031 350 22 22

tempdata****

Datenbank

Weltpoststrasse 20
3000 Bern 15
Tel. 031 350 23 66
Fax 031 350 22 22

Gemeinnützige Betriebe, die keine wirtschaftlichen Gewinnziele verfolgen (z.B. gemeinnützige Spitex-Betriebe, Organisationen, die z.B. Langzeitarbeitslose, Behinderte oder Sozialfälle verleihen), bedürfen keiner Verleihbewilligung.

Begründung:

- Gemeinnützige Betriebe verfolgen als Ganzes keine wirtschaftlichen Gewinnziele und erfüllen damit nicht den Gewerbsmässigkeitsbegriff des AVG.
- Oft obliegen sie zudem einer Aufsicht durch staatliche Behörden oder arbeiten zusammen mit oder in Begleitung der Sozialpartner. Auf einen erhöhten Schutz der eingesetzten Mitarbeiter, der durch das Erfordernis einer Verleihbewilligung sichergestellt wird, kann deshalb verzichtet werden.
- Ebenfalls oft unterstehen diese Betriebe auch einem Leistungsauftrag der öffentlichen Hand und sind verpflichtet, die Erbringung ihrer Dienstleistung sicher zu stellen.

Sind sie dennoch Inhaber einer solchen und erfüllen auch die weiteren Unterstellungskriterien, sind sie dem GAV Personalverleih unterstellt. Auf Gesuch hin können jedoch die Mindestlöhne für Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit um bis zu 15% unterschritten werden (gemäss Art. 21). Für IV-Renten- und Sozialhilfebezüger/innen gilt, dass die Rente resp. die Sozialhilfebeiträge und der Lohn zusammen mindestens dem Mindestlohn gemäss Art. 20 GAV Personalverleih entsprechen müssen.

Untersteht der Verleih in landwirtschaftliche Betriebe dem GAV Personalverleih?

Der Verleih in die Landwirtschaft bei Engpässen (z.B. Ferienabwesenheiten, Arbeitsverhinderung der Betriebsleiter, Arbeitsspitzen) ist von der Geltung des GAV Personalverleih ausgenommen. Es wird dem Verleiher empfohlen, vom landwirtschaftlichen Betrieb eine schriftliche Bestätigung für den Engpass (Krankschreibung, Unfallmeldung o.ä.) einzuholen.

Gilt der GAV Personalverleih auch für das interne Personal, sprich: die Personalberatenden?

Nein. Der GAV Personalverleih gilt ausschliesslich für das verliehene Personal.

Lohn

Wie finde ich heraus, welcher Mindestlohn für einen bestimmten Temporäreinsatz gilt?

Die paritätisch erarbeitete und gepflegte GAV-Datenbank zum GAV Personalverleih informiert detailliert und einsatzspezifisch über die einzuhaltenden Mindestlöhne, Ferien- und Feiertagsentschädigungen, Spesen etc. Sie ist unter www.tempdata.ch abrufbar.

Es besteht die Möglichkeit, diese Daten über eine Schnittstelle in die firmeneigene Software einzuspeisen.

Wie ermittle ich orts- und branchenübliche Löhne?

Nach Art. 3 Abs. 3 GAV Personalverleih gelten in Einsatzbetrieben mit nicht ave GAV, die nicht im Anhang 1 des GAV Personalverleih aufgelistet sind, vollumfänglich die Bestimmungen des GAV Personalverleih. Davon ausgenommen sind die Bestimmungen über die Mindestlöhne gemäss Art. 20 GAV Personalverleih in bestimmten Betrieben (chemisch-pharmazeutische Industrie, Maschinenindustrie, graphische Industrie, Uhrenindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, öffentlicher Verkehr).

Es sind die kantonalen tripartiten Kommissionen, welche bei der Festlegung der orts- und branchenüblichen Löhne mitwirken, wobei die Berechnungsweisen unterschiedlich sein können. Grundsätzlich basieren diese Löhne auf Statistiken (insbesondere die alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik durchgeführte Schweizerische Lohnstrukturerhebung LSE) und andererseits auf ad hoc-Erhebungen, die die tripartiten Kommissionen durchführen oder durchführen lassen können. Die tripartiten Kommissionen stützen sich bei der Festlegung der orts- und branchenüblichen Löhne auf mindestens eines der folgenden Hilfsmittel:

- Das Lohnbuch des Amtes für Wirtschaft und Arbeit der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich
- Lohnrechner des 'Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) der Universität Genf
- Salarium Lohnrechner des Bundesamtes für Statistik

Im Sinne einer Hilfestellung empfiehlt die SPKA den unterstellten Verleihbetrieben, die ihr Personal in die oben beschriebenen Betriebe verleihen, sich bei den Löhnen in den entsprechenden Branchen nach den Lohnbandbreiten des Lohnrechners des 'Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) der Universität Genf, des Salarium-Rechners des Bundesamtes für Statistik (Schweizer Männerlöhne) oder des Zürcher Lohnbuches zu richten um die orts- und branchenüblichen Löhne einzuhalten.

Bei Fragen im Zusammenhang mit den orts- und branchenüblichen Löhnen geben Ihnen die entsprechenden Tripartiten Kommissionen gerne Auskunft:

Liste der Tripartiten Kommissionen

(www.seco.admin.ch/themen/00385/00448/00449/00450/index.html?lang=de)

Wie sind Callcenter-Mitarbeitende einzustufen?

Aufgrund obiger Definition gelten folgende Einstufungsregeln für Callcenter-Mitarbeitende:

Als gelernt gelten Arbeitnehmende mit einem eidgenössischen Fähigkeitsausweis (EFZ) als

- Fachmann Kundendialog oder
- Kaufmann oder
- Detailhandelsfachmann

oder mit einer abgeschlossenen, mindestens dreijährigen beruflichen Grundbildung im Themengebiet der Telefongespräche.

Als gelernt gelten ebenfalls:

- Arbeitnehmende mit einer Berufsausbildung mit einem Abschluss auf Stufe EFZ in einer anderen Branche und mindestens einem Jahr Berufspraxis im Callcenter.
- Arbeitnehmende mit einer Attestlehre (EBA) und mindestens drei Jahren Berufspraxis im Callcenter.

Wo liegen die geographischen Grenzen der verschiedenen Lohngebiete im GAV Personalverleih (Hochlohn, Normallohn, Grenzgebiet Tessin und Westjura gemäss Art. 20)?

Die detaillierte Tabelle nach Postleitzahlen und Gemeinden ist auf www.tempervice.ch publiziert. Primär gilt der Name der Gemeinde und nicht die Postleitzahl (z.B. fällt 3014 unter 3000, da beides zur Gemeinde Bern gehört).

Ist der Ort des Personalverleihers, des Einsatzbetriebes oder des Arbeitsorts massgebend für die Lohneinreihung?

Es ist der Standort des Einsatzbetriebes massgebend. Bei Baufirmen, die ihr Personal auf verschiedenen Baustellen einsetzen, ist dies der Sammelplatz / Werkhof.

Ab welchem Stundenlohn sind temporäre Mitarbeitende nicht mehr dem GAV Personalverleih unterstellt?

Die Grenze liegt beim maximalen versicherten Verdienst gemäss Suva und beträgt Fr. 126'000 pro Jahr. Auf die Stunde umgerechnet entspricht das einem Basislohn von Fr. 53.18. Für diese Mitarbeitende muss demzufolge kein Weiterbildungs-/Vollzugsbeitrag abgeführt werden. Es besteht keine Möglichkeit für diese Mitarbeitende, sich freiwillig dem GAV Personalverleih zu unterstellen.

Gilt eine Provision als Mindestlohnbestandteil?

Nein. Die Mindestlöhne aus Art. 20 GAV Personalverleih müssen auch ohne Provisionsanteil eingehalten sein.

Wie sind Schüler und Praktikanten zu entlohnen?

Gemäss Art. 21 GAV Personalverleih kann die Paritätische Kommission (SPKA) für Arbeitnehmende unter 17 Jahren, Schüler, Praktikanten und Personen, die maximal 2 Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden, sowie für Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit Unterschreitungen des Mindestlohns um maximal 15% auf Antrag bewilligen.

Dazu muss der Verleiher der SPKA eine namentliche Liste der betroffenen Mitarbeitenden inkl. deren Geburtsdaten, den genauen Einsatzzeiten, Einsatzbetrieben, Tätigkeiten sowie Löhnen schicken. Wenn die Voraussetzungen aufgrund der Angaben erfüllt sind, kann die SPKA die Bewilligung rasch und unbürokratisch erteilen. Falls Rückfragen erforderlich sind, verzögert sich das Prozedere.

Die Adresse der SPKA lautet:

Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA)

c/o Gewerkschaft Unia

Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20

3000 Bern 15

tempcontrol@tempservice.ch

Arbeitszeit¹ / Überstunden

Wenn in einer Woche sowohl Tagesüberzeit als auch Wochenüberzeit stattgefunden hat, was gilt dann?

Beispiel: Mo: 9h, Di: 11h, Mi: 8h, Do: 10h, Fr: 3h, Sa: 9h = 50 Wochenstunden, d.h. 5h Überzeit in der Wochenbetrachtung bzw. 2 Tage à insgesamt 3h Überzeit.

Es gilt der jeweils höhere Ansatz.

Im Beispiel: Der Zuschlag muss auf 5h entrichtet werden und nicht nur auf 3h.

¹ In Einsatzbetrieben mit allgemeinverbindlichem Branchen-GAV gelten die Arbeitszeitbestimmungen dieses GAV. Sie sind auf www.tempservice.ch abrufbar.

Der Überzeitzuschlag muss auch entrichtet werden, wenn die Wochenarbeitszeit von 45h nicht überschreitet wird, an einzelnen Tagen aber Überzeit geleistet wurde, d.h. 10-12h gearbeitet wird.

Was ist mit der Vorholzeit (Präzisierung für Artikel 12 Abs. 2)?

Der Überzeitzuschlag für die Überschreitung der vertraglichen Tageshöchstleistungszeit von 9 Stunden ist nicht geschuldet, sofern es sich bei den Mehrstunden um Vorholzeit handelt. Für Nachholzeit, welche durch den/die Arbeitnehmer/in verursacht wird, sind ebenfalls keine Überzeitzuschläge geschuldet.

Welche Mindestlöhne gelten bei einer 40-Stunden-Woche?

Obschon die 42-Stunden-Woche als Berechnungsgrundlage für die Stundenmindestlöhne verwendet wurde, gelten die Stundenmindestlöhne aus Art. 20 GAV Personalverleih auch wenn vertraglich eine 40-Stunden-Woche vereinbart wird.

Wie ist sind Überstunden zu entschädigen, welche vom Einsatzbetrieb nicht visiert wurden?

Arbeitszeiten sind gemäss GAV ab der 10. Tagesstunde und ab der 46. Wochenstunde zwingend mit einem Überzeitzuschlag zu entschädigen. Ausnahmen: Bei Einsätzen in Betrieben mit allgemein verbindlichen GAV gelten die Überzeitregelungen des ave GAV, sofern eine solche explizit definiert ist.

Wie ist der Überzeitzuschlag zu berechnen?

Die Frage wurde weder von der Lehre, noch vom Bundesgericht abschliessend geklärt. Das Bundesgericht hat lediglich festgehalten, dass die Überzeitarbeit zwingend mit dem um 25% erhöhten Normallohn inkl. anteiligem 13. Monatslohn zu entschädigen ist.

Die SPKA hat sich für folgende Methode entschieden:

Auf dem Basisstundenlohn (Grundlohn) wird nebst dem Zuschlag 8.33% (Anteil 13. Monatslohn) noch der Zuschlag von 25% addiert:

Berechnungsbeispiel:

Basisstundenlohn	CHF	16.46
13. Monatslohn (8.33 % von CHF 16.46)	CHF	1.37
Total vor Zuschlag	CHF	17.83
Überzeitzuschlag + 25 %	CHF	4.46
Total mit Überzeitzuschlag	CHF	22.29

Bei der Abgeltung der Überzeit ist der Anteil 13. Monatslohn miteinzubeziehen. Die Zuschläge für Feier- und Ferientage dürfen bei der Abgeltung der Überzeit nicht miteinbezogen werden, weil durch das Leisten von Überstunden weder mehr Feier- noch mehr Ferientage generiert werden.

Vorbehalten bleiben die Berechnungsarten des Überzeitzuschlages anderer Paritätischer Kommissionen mit allgemeinverbindlich erklärten GAV bzw. mit nicht-allgemeinverbindlichen GAV gemäss Anhang 1 des GAV Personalverleih.

Feiertage

Was gilt, wenn die in einem Kanton übliche Feiertagsentschädigung über den 3,2% des GAV Personalverleih liegt?

Die 3,2% des GAV Personalverleih gehen in jedem Fall vor (da sie für Temporäreinsätze spezifischer sind). In Einsatzbetrieben mit einem allgemeinverbindlichen GAV gilt die Feiertagsregelung dieses GAV.

Wie entschädigt man den 1. August bei Temporärarbeitenden in den ersten 13 Wochen, für die keine prozentuale Feiertagsentschädigung entrichtet wird?

Wenn der 1. August auf einen Werktag fällt, erhält die temporäre Arbeitskraft den Lohn für einen Tag, d.h. 8,4 Arbeitsstunden.

Berufliche Vorsorge (BVG) und Krankentaggeld (KTG)

Wie hoch ist die KTG-Deckung bei temporären Mitarbeitenden, die freiwillig BVG-versichert werden?

Sie beträgt 60 Tage, da keine BVG-Pflicht besteht. Sobald der Einsatzvertrag auf über 13 Wochen verlängert oder in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird, muss die KTG-Deckung auf 720 Tage ausgeweitet werden. In Einsatzbetrieben mit einem allgemeinverbindlichen GAV beträgt die KTG-Deckung für Temporärangestellte immer 720 Tage.

Wie stellt man fest, ob ein/e Mitarbeiter/in Unterstützungspflichten hat und somit ab dem ersten Tag BVG-versichert werden muss?

Eine Einstufung auf Vertrauensbasis ist möglich. Wenn die/der Mitarbeiter/in erklärt, Unterstützungspflichten für Kinder zu haben, reicht das an sich, um sie/ihn unter das BVG zu stellen. Alternativ darf der Personalverleiher aber auch einen Beleg für die Unterstützungspflicht einfordern (z.B. Familienbüchlein, Familienzulagenentscheid für die/den Mitarbeiter/in bzw. deren/dessen Partner, ausländische Geburtsurkunde) und die BVG-Unterstellung erst nach Vorliegen dieses Nachweises vornehmen.

Achtung: Alle Mitarbeitenden mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern haben Anspruch auf die sofortige BVG-Unterstellung unabhängig davon, ob sie Familienzulagen beziehen oder nicht.

Gilt die sofortige BVG-Unterstellung für Unterstützungspflichtige auch bei Teilzeitangestellten?

Ja. Die sofortige BVG-Pflicht für Unterstützungspflichtige gilt unabhängig des Pensums und der Einsatzdauer.

Auf welcher Basis sind BVG-Koordinationsabzug und BVG-Maximallohn auf die Stunde umzurechnen?

Die Stiftung 2. Säule swisstaffing sowie das Rechenbeispiel in Art. 31 GAV Personalverleih stellen auf eine Jahresstundenzahl von 2160 ab. Es ist aber auch möglich, mit der Jahresnormalarbeitszeit von 2187 Stunden gemäss Art. 20 GAV Personalverleih zu rechnen.

Wer profitiert von der Subventionierung der KTG-Prämien der Kollektiv-KTG-Versicherung (gemäss Art. 29)?

Der GAV gilt für sämtliche unterstellten Verleihbetriebe. Dies bedeutet, dass auch alle unterstellten Verleihbetriebe in den Genuss der Prämiensubvention im Umfang von 0.4% der versicherten AHV-Lohnsumme, sofern sie sich der Branchenlösung anschliessen; also auch diejenigen, die *nicht* Mitglied von swisstaffing sind.

Kündigungsfristen

Ist die verkürzte Kündigungsfrist aus dem GAV swisstaffing-KV Schweiz nach wie vor gültig? Welche Kündigungsfristen gelten?

Nein.

Der bald 30-jährige GAV zwischen swisstaffing und dem KV Schweiz wird aufgelöst, da der KV Schweiz auch Partner des neuen GAV Personalverleih ist. Damit wird die verkürzte Kündigungsfrist hinfällig.

Die Kündigungsfristen im GAV Personalverleih entsprechen dem Arbeitsvermittlungsgesetz und betragen:

- während der ersten drei Monate: zwei Arbeitstage
- vom vierten bis und mit sechstem Monat: 7 Tage
- ab dem 7. Monat: einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauf folgenden Monats

GAV-Beitrag / Parifonds Personalverleih

Muss man nebst dem Beitrag von 1 Lohnprozent im GAV Personalverleih auch weiterhin Beiträge an andere allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge entrichten?

Nein. Der Beitrag des GAV Personalverleih ersetzt sämtliche bisherigen, an eine GAV zu leistenden Parifonds-Beiträge. Der GAV Personalverleih geht anderen (allgemeinverbindlichen und nicht allgemeinverbindlichen) GAV vor, da er der für die Personaldienstleistung spezifischere und für die temporären Mitarbeitenden günstigere Vertrag ist.

Der Beitrag des GAV Personalverleih ersetzt hingegen bisher geleistete, allgemeinverbindliche FAR-Beiträge nicht. Letztere sind unverändert geschuldet und werden von den entsprechenden Organen wie bis anhin eingezogen.

Wer zieht den GAV-Beitrag von 1 Lohnprozent wann ein?

Der Beitrag des GAV Personalverleih wird neu an eine zentrale Stelle entrichtet, die Inkassostelle der paritätischen Kommission des GAV Personalverleih. Für swisstaffing-Mitglieder ist das die Ausgleichskasse swisstempcorp, für Nicht-Mitglieder die Geschäftsstelle Vollzug GAV Personalverleih.

Was ist die Berechnungsgrundlage für den GAV-Beitrag von 1 Lohnprozent?

Die SUVA-Lohnsumme (Verleihsumme) bildet die Basis und hat keine Obergrenze.

Wofür wird der GAV-Beitrag von 1 Lohnprozent eingesetzt?

Die GAV-Beitragsfelder fließen in einen Branchen-Fonds. 40% der Gelder werden als Subventionen für die Weiterbildung von temporären Mitarbeitenden ausgeschüttet. Mit weiteren 40% der Gelder werden die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberprämien für die Krankentaggeldversicherung verbilligt. Die restlichen 20% der Fondsmittel werden für den Vollzug des GAV Personalverleih eingesetzt, insbesondere für Kontrollen über die Einhaltung des GAV Personalverleih.

Zahlen Arbeitnehmende mit einem Jahreslohn höher als CHF 126'000 Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge (1%)?

Nein. Die Beiträge müssen nur für die Lohnsumme der persönlich unterstellten Arbeitnehmenden (= Jahresverdienst kleiner als CHF 126'000) abgerechnet werden. Im Extremfall kann das bedeuten, dass ein Personalverleiher dem GAV unterstellt ist, auch wenn keiner seiner Arbeitnehmenden unterstellt ist, weil alle mehr als CHF 126'000 pro Jahr verdienen.

Wie kann eine temporäre Arbeitskraft von der Weiterbildungsförderung profitieren?

Jede temporäre Arbeitskraft, die innert zwölf Monate mindestens 22 Einsatztage geleistet (und in dieser Zeit GAV-Beiträge entrichtet) hat, hat Anspruch auf Weiterbildungsunterstützung. Die Ausgabe von Weiterbildungs-Subventionen wird auf der Geschäftsstelle von swissstaffing organisiert. Temporäre Mitarbeitende bzw. deren Personalverleiher können dort ein entsprechendes Gesuch stellen.

Erste Weiterbildungsgesuche können ab 1.7.2012 gestellt werden. Davor stehen dem Weiterbildungsfonds noch keine Mittel zur Verfügung, weil der Weiterbildungs-/Vollzugsbeitrag von 1% zunächst erhoben werden muss. Temporärarbeitende, die im ersten Halbjahr 2012 eingesetzt sind, erwerben in dieser Zeit aber ihren gesamtarbeitsvertraglichen Weiterbildungsanspruch, den sie (bzw. stellvertretend für sie auch ihr Personalverleiher) ab 1.7.2012 geltend machen können.

Weitere Infos finden Sie bei der Geschäftsstelle Weiterbildung unter:

www.tempervice.ch/temptraining/

Welche Unterstützungsleistungen bietet der Weiterbildungsfonds?

Der Weiterbildungsfonds leistet einen finanziellen Beitrag an den ausgewählten Weiterbildungskurs. Darüber hinaus leistet er einen Beitrag an den Lohnausfall während des Kursbesuchs und allfällige Spesen für Verpflegung und Unterkunft.

Der Vielfalt der temporär Arbeitenden entsprechend werden Kurse aus verschiedensten Branchen unterstützt. Mittelfristig wird der Weiterbildungsfonds Partnerschaften mit verschiedenen Bildungsinstitutionen eingehen, um die Kursangebote optimal an die Bedürfnisse der temporär Arbeitenden anzupassen.

Deckt der GAV-Beitrag auch die kantonalen Berufsbildungsfonds ab?

Nein. Der Beitrag von 1 Lohnprozent deckt die kantonalen Berufsbildungsfonds, die aktuell in den Kantonen ZH, FR, VD, VS, NE, JU, TI und GE geschuldet werden nicht ab. Die kantonalen Berufsbildungsfonds dienen der Mitfinanzierung der Lehrlingsausbildung, d.h. der Grundausbildung und nicht der Weiterbildung.

Deckt der GAV-Beitrag auch die branchenspezifischen Berufsbildungsfonds ab?

Nein. Der Beitrag von 1 Lohnprozent deckt die branchenspezifischen Berufsbildungsfonds, die ebenfalls der Mitfinanzierung der Lehrlingsausbildung und nicht der Weiterbildung dienen, nicht ab.

Organisation des GAV Personalverleih

Wer setzt den GAV Personalverleih um?

Wie in anderen Gesamtarbeitsverträgen wurde eine paritätische Kommission geschaffen, die mit der Umsetzung des GAV Personalverleih betraut ist. Ihr Name ist SPKA (Schweizerische paritätische Berufskommission Arbeitsverleih).

Wie der Name es sagt, ist dieses Gremium paritätisch zusammengesetzt, das heisst zur Hälfte von Vertretern der Personaldienstleister und zur anderen Hälfte von Gewerkschaftern (je vier Vertreter). Präsident der SPKA ist André Kaufmann von Unia, Vize-Präsident ist Georg Staub von swissstaffing. Nach eineinhalb Jahren wechselt das Präsidium zu Georg Staub und das Vize-Präsidium zu André Kaufmann.

Schnittstellen mit anderen Gesamtarbeitsverträgen

Gilt für alle Temporäreinsätzen der GAV Personalverleih, oder müssen auch andere Gesamtarbeitsverträge beachtet werden?

Es gilt immer der GAV Personalverleih.

Um bestehenden Branchenpraktiken Rechnung zu tragen, wurden die Mindestlöhne und Arbeitszeitbestimmungen der rund 80 allgemeinverbindlichen GAV sowie von den 36 im Anhang 1 zum

GAV Personalverleih gelisteten (nicht allgemeinverbindlichen) GAV unverändert in den GAV Personalverleih aufgenommen.

In sechs weiteren Branchen (Chemisch-pharmazeutische Industrie, Maschinenindustrie, Graphische Industrie, Uhrenindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Öffentlicher Verkehr) kommen dagegen keine Mindestlöhne zur Anwendung. Für alle übrigen Einsatzgebiete gelten die vom GAV Personalverleih selbst definierten Minimallöhne und Arbeitszeitregeln.

Je nach Branche, schreibt der GAV Personalverleih also andere Mindestlöhne, Arbeitszeiten sowie Ferien- und Feiertagsansprüche vor. Die detaillierten und einsatzspezifischen Angaben finden Sie in der elektronischen GAV-Datenbank zum GAV Personalverleih, die unter www.tempservice.ch aufgeschaltet ist.

Für sämtliche temporäre Mitarbeitende und unabhängig der Einsatzbranche sind folgende Bereiche einheitlich geregelt: berufliche Vorsorge, Lohnausfallentschädigung bei Krankheit sowie Weiterbildungs- und Vollzugsbeitrag. Allfällige, vom GAV Personalverleih abweichende Bestimmungen aus anderen (auch allgemeinverbindlichen) Gesamtarbeitsverträgen kommen nicht zur Anwendung.

Was gilt bei einem vertragslosen Zustand?

Im Falle einer Kündigung eines der zu beachtenden allgemeinverbindlichen oder nicht allgemeinverbindlichen GAV gelten die Lohnbestimmungen, die Arbeitszeitbestimmungen sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt dieser GAV für Personalverleiher auch im vertragslosen Zustand weiter, solange die Vertragsparteien des entsprechenden GAV in Verhandlungen sind.

Wie lässt sich eindeutig feststellen, dass ein Einsatzbetrieb jenen sechs Branchen² angehört, in denen kein Mindestlohn gilt?

Massgebend ist die vom Bundesamt für Statistik vergebene NOGA-Kategorie des Einsatzbetriebes. Die von den Mindestlohnregelungen ausgenommenen Branchen verfügen über folgende NOGA-Codes:

Chemisch-pharmazeutische Industrie:	C 20, C 21
Maschinenindustrie:	C 28
Graphische Industrie:	C 18
Uhrenindustrie:	C 2652
Nahrungs- und Genussmittelindustrie:	C 10, C11, C 12
Öffentlicher Verkehr:	H 4910-4931, 493902

² Chemisch-pharmazeutische Industrie, Maschinenindustrie, Graphische Industrie, Uhrenindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Öffentlicher Verkehr

Die Personalabteilung des Einsatzbetriebes sollte den NOGA-Code des eigenen Unternehmens kennen bzw. kann diesen auf www.uid.admin.ch nachschauen (mit eigenem Login). Alternativ gibt es die (kostenpflichtige) Möglichkeit für den Personaldienstleister, den NOGA-Code für ein einzelnes Unternehmen beim Bundesamt für Statistik zu erfragen.

Vertragsauslegung und Übergangsfrist

Wenn es Abweichungen gibt zwischen der deutschen Version des GAV Personalverleih und der französisch bzw. italienischen, was gilt dann?

Die deutsche Version ist massgebend.

Was ist unter der dreimonatigen Übergangsfrist zu verstehen, die mit der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih festgesetzt wurde?

Die Bestimmungen des GAV Personalverleih sind in ihrer Gesamtheit ab 1.1.2012 allgemeinverbindlich und entsprechend einzuhalten. Die Übergangsfrist betrifft nur die Sanktionierung bei Fehlern durch Personalverleiher. Die Paritätische Kommission Personalverleih (SPKA) kann bei festgestellten Verstößen innert der Übergangsfrist (bis 31.3.2012) weder Konventionalstrafen noch Kontrollkosten auferlegen.